

ANM guide och övriga publikationer • 2020:1b SV

Arbetstidslagen



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Arbets- och näringsministeriet

Sysselsättning och fungerande marknader

PL 32, 00023 Statsrådet

Tel 029 516 001

www.tem.fi

ANM guide och övriga publikationer 2020:1b SV

ISSN 2342-7922 (nätpublikation)

ISBN 978-952-327-576-8

Layout: ANM, Media- och kommunikationsenheten 6/2020

Innehåll

1	Allmänt	3
2	Lagens tillämpningsområde och undantag från tillämpningsområdet	4
3	Tid som räknas som arbetstid samt beredskap	6
4	Ordinarie arbetstid	8
4.1	Arbetstid enligt den allmänna bestämmelsen.....	9
4.2	Ordinarie arbetstid som grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.....	9
4.3	Skiftarbete	9
4.4	Periodarbetstid	10
4.5	Nattarbete	10
4.6	Ingå avtal om ordinarie arbetstid genom kollektivavtal	11
4.7	Utökad flextid	13
4.8	Flextid	14
4.9	Arbetstidsbank.....	15
4.10	På avtal grundad förkortad arbetstid	16
5	Överskridande av ordinarie arbetstid	17
5.1	Mertidsarbete	17
5.2	Övertidsarbete	18
5.3	Inledande och avslutande arbete	19
5.4	Nödarbete	20
6	Vilotider och söndagsarbete	21
6.1	Dagliga raster	21
6.2	Dygnsvila	21
6.3	Veckovila	22
6.4	Söndagsarbete	23
7	Arbetstidshandlingar	24
8	Arbetstiden för motorfordonsförare	25
9	Tid för väckande av talan	27
10	Straffbestämmelser	28
11	Tillsyn över efterlevnaden av lagen.....	29

1 Allmänt

Arbetstidslagen tillämpas på både anställningsförhållanden och tjänsteförhållanden. Arbetstidsbestämmelserna är till stor del tvingande rätt. Det innebär att villkor i ett arbetsavtal är ogiltiga, om villkoren inte är förenliga med de tvingande bestämmelserna. I lagen finns det några undantag där det i ett arbetsavtal är möjligt att komma överens om förmåner som är sämre för arbetstagaren än vad lagen fastställer. Riksomfattande arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer får dock komma överens om arbetstidsarrangemang i sina respektive branscher genom kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal.

I ett riksomfattande kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal är det möjligt att avtala om bland annat

- beredskap
- arrangemang för ordinarie arbetstid
- maximum för överskridningar och uppföljningsperiodens längd vid flextid
- ersättning för mertids- och övertidsarbete
- nattarbete i andra arbeten än dem som fastställs i lagen
- dagliga raster
- dygnsvila, men inte om ersättande vilotider
- veckovila och avvikelse från bestämmelserna om veckovila
- söndagsarbete och förhöjd lön för söndagsarbete
- utjämningsschema för arbetstiden
- arbetsskiftsförteckning.

Dessutom är det i ett företagsspecifikt kollektivavtal möjligt att avtala om arrangemang för ordinarie arbetstid inom de gränser som anges i lagen.

2 Lagens tillämpningsområde och undantag från tillämpningsområdet

Arbetstidslagen tillämpas på arbete som utförs i ett anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen, om inte annat följer av bestämmelserna i lagen. Arbete utförs i ett anställningsförhållande när en arbetstagare på grundval av ett avtal och mot vederlag utför arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning.

Lagen gäller även för statstjänstemän, kommunala tjänsteinnehavare och tjänsteinnehavare inom samkommunerna och den evangelisk-lutherska kyrkan, om inte något annat föreskrivs någon annanstans.

På arbete som utförs av unga personer under 18 år tillämpas bestämmelserna om arbetstiden i lagen om unga arbetstagare utöver arbetstidslagen.

Arbetstidslagen tillämpas inte på arbetstagare vars arbetstid inte fastställs i förväg och vars användning av arbetstiden inte övervakas

- i arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt ska anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande
- som arbetstagare som utför religiösa förrättningar inom den evangelisk-lutherska kyrkan, det ortodoxa kyrkosamfundet eller något annat religiöst samfund
- i arbete som utförs såsom familjemedlem till arbetsgivaren
- i arbete som på grund av verksamhetens särdrag utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur den arbetade tiden är ordnad
- i arbete som statstjänsteman som arbetar som ledamot eller föredragande vid domstol, tingsfiskal, tingsnotarie, offentligt rättsbiträde, åklagare, utmätningsman, stämningsman eller inom utrikesförvaltningen
- i arbete som tjänsteman vid Finlands Bank och som bankens bankfullmäktige har bestämt att ska falla utanför lagen.

I sådana situationer får arbetstagaren själv bestämma om sin arbetstid (arbetstidsautonomi).

Lagen tillämpas inte heller på arbetstagare som genom ett riksomfattande kollektivavtal som helhet bedömt har tillförsäkrats ett skydd som åtminstone motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag

- som sådan undervisnings- och forskningspersonal som på grund av arbetets art har rätt att bestämma om en väsentlig del av sin arbetstid
- i skogs-, skogsförbättrings- eller flottningsarbeten eller arbete som anknyter till dessa arbeten, med undantag för maskinellt skogs- eller skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen
- som anställd vid Gränsbevakningsväsendet eller i uppgifter som avses i lotsningslagen.

Lagen tillämpas inte på arbete som utförs av en anställd i en icke vinstdrivande sammanslutning till den del som den anställda deltar i evenemangs-, tävlings- eller lägerverksamhet som avtalats genom ett riksomfattande kollektivavtal som tryggar arbetstagaren ett skydd som motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag. Bestämmelser om arbetstiden för tjänstemän inom Försvarsmakten finns i lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet.

I ovannämnda arbeten tillämpas dock lagens bestämmelse om möjlighet att avtala om en kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden när en anställd går i deltidspension.

3 Tid som räknas som arbetstid samt beredskap

Enligt arbetstidslagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället eller på något annat ställe som arbetsgivaren har bestämt.

Deltagande i utbildning kan betraktas som att arbetsplikten har fullgjorts, när det på arbetsgivarens order är obligatoriskt att delta i utbildningen. Detsamma gäller utbildning när det är nödvändigt för arbetstagaren att delta i utbildningen för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.

I arbetstiden inräknas inte

- tid som används för hälsoundersökningar, såvida det inte är fråga om en hälsoundersökning som är obligatorisk för arbetstagaren
- tid som personalrepresentanter (bland annat förtroendemän, förtroendeombud och arbetarskyddsfullmäktige) använder till förtroendeuppdrag och under vilken de enligt lag eller kollektivavtal är lediga från sitt arbete
- dagliga raster, om arbetstagaren under dessa tider obehindrad kan avlägsna sig från arbetsplatsen
- tid som används för resa mellan hemmet och arbetsplatsen, om resan inte samtidigt är en arbetsprestation eller en oupplöslig del av arbetsprestationen. Resorna räknas in i arbetstiden till exempel när en montör eller hemvårdare till och med flera gånger under arbetsdagen företar korta färder från en arbetsplats till en annan. Arbetsgivaren ska se till att resor som företas utanför arbetstiden inte utgör en orimlig belastning för arbetstagaren.

” Enligt arbetstidslagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället eller på något annat ställe som arbetsgivaren har bestämt.

Beredskap

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om beredskap. Under beredskapen ska arbetsgivaren kunna nå arbetstagaren, så att arbetstagaren kan kallas i arbete. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden, om inte arbetstagaren ska vistas på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet. Arbetstid som infaller under beredskapen räknas naturligtvis in i arbetstiden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska alltid komma överens om beredskapsplikt. Samtycke till beredskap kan ges i arbetsavtalet.

” Beredskapsersättning ska betalas till arbetstagaren. I ersättningsbeloppet ska beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet.

Tjänstemän och tjänsteinnehavare i offentliga samfund får inte vägra beredskap, om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl. Sådana arbetsuppgifter utförs bland annat inom social- och hälsovården och räddningsväsendet samt vid tekniska inrättningar som ska tillhandahålla tjänster och funktioner utan störningar för att medborgarnas liv och hälsa samt egendomen och miljön ska kunna skyddas. Dessutom ska arbetenas art vara sådan att arbetena inte kan skjutas upp utan att det medför fara för skada på egendom, liv eller hälsa.

4 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid kan utgå antingen från

- bestämmelser i lagen
- bestämmelser om arbetstiden i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren eller
- villkoren i ett lokalt avtal.

Ett begrepp som är åtskilt från begreppet ordinarie arbetstid är maximiarbetstid. I maximiarbetstiden inräknas hela arbetstiden oberoende av om arbetet har utförts i form av mertidsarbete, övertidsarbete, nödarbete eller inledande och avslutande arbete.

Maximiarbetstiden får vara högst i genomsnitt 48 timmar i veckan under en utjämningsperiod av 4 månader. I ett riksomfattande kollektivavtal får utjämningsperioden förlängas till högst 12 månader.

Bestämmelser om ordinarie arbetstid i arbetstidslagen är

- allmän bestämmelse (5 §)
- skiftarbete (6 §)
- periodarbetstid (7 §)
- nattarbete (8 §)
- dygnsarbetstiden för motorfordonsförare (9 §)

Bestämmelser om på avtal grundad ordinarie arbetstid är

- på kollektivavtal grundad ordinarie arbetstid (10 §)
- ordinarie arbetstid som grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (11 §)
- flextid (12 §)
- utökad flextid (13 §)
- arbetstidsbank (14 §)
- förkortad arbetstid (15 §).

4.1 Arbetstid enligt den allmänna bestämmelsen

Enligt den allmänna bestämmelsen i arbetstidslagen är den ordinarie arbetstiden högst 8 timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden per vecka får ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor. I så fall får arbetsveckan även ordnas så att den är 6 dagar och den ordinarie arbetstiden per vecka högst 48 timmar. Om genomsnittlig arbetstid iakttas, får utjämningsperioden utgöras av vilken 52 veckor lång tidsperiod som helst.

Om genomsnittlig arbetstid iakttas, ska arbetsgivaren på förhand göra upp ett schema för utjämning av arbetstiden minst för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka jämnas ut till det lagstadgade genomsnittet på 40 timmar.

4.2 Ordinarie arbetstid som grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst 2 timmar, om inte något annat bestäms om ingående av avtal om ordinarie arbetstid i det kollektivavtal som tillämpas på arbetet. Den ordinarie arbetstiden per vecka ska då utjämnas till högst 40 timmar i veckan under en period av högst 4 månader. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 48 timmar.

Avtalet får ingås att gälla tills vidare eller för viss tid. Avtal som gäller tills vidare och tidsbestämda avtal för 2 veckor eller längre än så ska upprättas skriftligt.

Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått 4 månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

4.3 Skiftarbete

Den ordinarie arbetstiden får ordnas i form av skiftarbete. Med skiftarbete avses arbete där skiften ska avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Skiften avlöser också varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften. Regionförvaltningsverket kan bevilja tillstånd till undantag från bestämmelsen om att skiften ska avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter.

4.4 Periodarbetstid

I fråga om periodarbetstid får den ordinarie arbetstiden ordnas så att den under en period av 3 veckor är högst 120 timmar eller under en period av 2 veckor högst 80 timmar. Periodarbetstiden får dock även ordnas i form av genomsnittlig arbetstid under 2 på varandra följande perioder av 3 veckor eller under 3 på varandra följande perioder av 2 veckor.

Den ordinarie arbetstiden under en period av 6 veckor får vara högst 240 timmar (högst 88 timmar under en period av 2 veckor och högst 128 timmar under en period av 3 veckor).

Periodarbetstid får endast iaktas i företag, butiker, inrättningar och arbeten som anges i lagen. Dessutom får periodarbetstid tillämpas utifrån en bestämmelse i kollektivavtalet eller på dispens som har beviljats av regionförvaltningsverket.

Enligt lagen får arbete ordnas i form av periodarbete bland annat

- i säkerhets-, bevaknings-, övervaknings- och trafikregleringsuppgifter, räddningsväsendets uppgifter samt i fångvård
- i pressarbete, i redaktionellt radio- och televisionarbete och produktion och sändning av därmed jämförbart webbinnehåll, i filmproduktion, i posttjänster samt i teletjänster som förutsätter nattarbete
- i familjedagvård, tjänster inom småbarnspedagogik som förutsätter nattarbete samt i social-, hälso- och veterinärtjänster som är tillgängliga den största delen av dygnet
- vid person- och godstransporter samt vid lastning och lossning av fartyg och järnvägsvagnar
- vid maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen
- i mejeriverksamhet
- i inkvarterings-, förplägnads- och kulturtjänster samt lägerverksamhet
- i nödvändiga stödfunktioner som krävs för att hålla i gång de uppgifter och funktioner som avses ovan.

4.5 Nattarbete

Nattarbete är arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6. Med nattarbete avses skift där minst 3 timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 6.

” Regelbundet nattarbete är endast tillåtet i situationer som anges i lagen. Tillfälligt nattarbete är däremot tillåtet.

Nattarbete får utföras

- i periodarbetsbranscher, oberoende av om arbetet är ordnat i form av periodarbete
- i skiftarbete, oberoende av antalet skift (till exempel två skift som varar 12 timmar)
- i service- och reparationsarbete som är nödvändigt för att hålla i gång arbetsgivarens normala verksamhet
- i arbete som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet på arbetsplatsen
- i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator och andra trafikleder samt flygfält och trafikmedel
- på apotek
- på torvarbetsplatser under torvupptagningssäsongen och i torkanläggningar på sågverk
- med arbetstagarens samtycke i bagerier, dock så att arbetstagarens samtycke inte behövs för arbete som utförs mellan klockan 5 och klockan 6
- med arbetstagarens samtycke i brådiskande sånings- och skördearbete, i arbete som direkt anknyter till djurfödelse eller behandling av sjukdom bland husdjur samt i annat sådant jordbruksarbete som på grund av sin natur inte kan skjutas upp.

Genom ett kollektivavtal är det möjligt att även avtala om nattarbete i andra branscher och uppgifter. Dessutom är nattarbete tillåtet med tillstånd av regionförvaltningsverket och på de villkor som verket fastställer, om nattarbete krävs på grund av arbetets tekniska art eller av andra särskilda skäl.

I periodarbete och kontinuerligt skiftarbete får en arbetstagare enligt arbetsskiftsförteckningen utföra högst 5 på varandra följande skift i nattarbete. Efter 5 nattskift får dock två ytterligare motsvarande skift utföras, förutsatt att arbetstagaren ger sitt samtycke separat för vardera skiftet. Därefter ska arbetstagaren ges en oavbruten ledighet på minst 24 timmar.

I särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten får arbetstagaren vid nattarbete arbeta högst 8 timmar inom en 24-timmarsperiod.

4.6 Ingå avtal om ordinarie arbetstid genom kollektivavtal

Undantag från bestämmelserna om allmän arbetstid, skiftarbete, periodarbete och motorfordonsförarens arbetstid i arbetstidslagen är möjliga genom kollektivavtal. Ett kollektivavtal kan ingås mellan en enskild arbetsgivare eller ett arbetsgivarförbund och en arbetstagarorganisation vars verksamhetsområde omfattar hela landet (en så kallad riksomfattande arbetstagarförening).

Genom ett kollektivavtal får den ordinarie arbetstiden ordnas så att den ska utjämnas till högst 40 timmar under en tidsperiod av 52 veckor. Exempelvis ett arrangemang där arbete utförs i 12 timmar per dygn under den ordinarie arbetstiden är möjligt, om arbetstiden per vecka utjämnas till 40 timmar under en på förhand fastställd utjämningsperiod.

På en organiserad arbetsmarknad bygger arrangemangen för ordinarie arbetstid i regel på ett riksomfattande kollektivavtal eller på en lokal arbetstidsuppgörelse som har träffats genom bemyndigande baserat på ett riksomfattande kollektivavtal.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa de bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från arbetstidslagen även i anställningsförhållanden där arbetstagarna inte är bundna av kollektivavtalet, men där arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal är skyldig att tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet.

Arbetsgivaren får också iaktta sådana kollektivavtalsbestämmelser efter att kollektivavtalsperioden har gått ut, om inte det arbetstagar- eller arbetsgivarförbund som har ingått kollektivavtalet meddelar att iakttagandet av bestämmelserna ska upphöra. Rätten att lämna ett sådant meddelande uppstår dock först när 6 månader har förflutit sedan kollektivavtalet upphörde att gälla. Tillämpningen av kollektivavtalsbestämmelserna ska då upphöra 2 veckor efter att meddelandet lämnats eller när den pågående utjämningsperioden går ut.

Lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

Om en oorganiserad arbetsgivare är ålagd att iaktta ett kollektivavtal på grund av att avtalet är allmänt bindande, får arbetsgivaren också iaktta sådana bestämmelser i kollektivavtalet som inskränker arbetstagarnas lagstadgade förmåner. Om kollektivavtalet innehåller en bestämmelse som tillåter lokala avtal om arbetstid, får arbetsgivaren ingå ett lokalt avtal om ordinarie arbetstid på det sätt och inom de gränser som fastställs i kollektivavtalet.

Avtalet kan ingås av arbetsgivaren och en sådan förtroendeman som avses i kollektivavtalet. Om en förtroendeman inte har valts, kan avtalet ingås mellan ett förtroendeombud eller någon annan av arbetstagarna vald företrädare eller, om inte ens en sådan företrädare finns, alla arbetstagare i samma personalgrupp tillsammans. Alla arbetstagare eller en personalgrupp på arbetsplatsen får tillsammans endast ingå ett lokalt avtal om ordinarie arbetstid genom ett enhälligt beslut.

Ett avtal om arrangemang för ordinarie arbetstid som har ingåtts av en företrädare för arbetstagarna ska delges de arbetstagare som omfattas av avtalets tillämpningsområde senast en vecka

innan avtalet börjar tillämpas. Ett avtal som har ingåtts av en företrädare för arbetstagarna binder alla de i avtalet avsedda arbetstagare som förtroendemannen eller en annan företrädare för arbetstagarna ska anses företräda. En arbetstagare har dock rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om han eller hon meddelar arbetsgivaren detta senast 2 dagar innan avtalet börjar tillämpas.

“ **Exempelvis ett arrangemang där arbete utförs i 12 timmar per dygn under den ordinarie arbetstiden är möjligt, om arbetstiden per vecka utjämnas till 40 timmar under en på förhand fastställd utjämningsperiod.**

Exceptionell ordinarie arbetstid

Om en arbetstagares arbete är av sådan art att arbetet endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta, kan regionförvaltningsverket på de villkor som det fastställer bevilja tillstånd att avvika från den allmänna bestämmelsen om ordinarie arbetstid. Dessutom har riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer möjlighet att ingå avtal om sådana exceptionella arbetstidsarrangemang.

4.7 Utökad flexitid

Arbetsgivaren och arbetstagaren får, med avvikelse från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid. Förutsättningen för avtal om utökad flexitid är att minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället.

I skriftliga avtal om utökad flexitid ska åtminstone följande bestämmas

- de dagar på vilka arbetstagaren får förlägga arbetstid
- förläggning av veckovilan
- eventuell fast arbetstid, som dock inte får förläggas till tiden mellan klockan 23 och 6
- den arbetstid som tillämpas efter det att avtalet om utökad flexitid löpt ut.

Den ordinarie arbetstiden per vecka får vid utökad flexitid vara högst 40 timmar i genomsnitt under en utjämningsperiod av 4 månader. Arbetstagaren kan till exempel ibland ha längre arbetsdagar och ibland längre lediga perioder. Utökad flexitid får inte iakttas i regelbundet nattarbete.

Arbetsgivaren ska följa upp den lediga tiden i veckan utifrån arbetstagarens meddelanden och vid behov ingripa i förläggningen av arbetstagarens arbetstid. Som sista alternativ får arbetsgivaren säga upp ett avtal om utökad flexitid.

” **Arbetsgivaren och arbetstagaren får, med avvikelse från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid.**

Ett avtal om utökad flexitid ska upprättas skriftligt och kan samtidigt användas som arbetsskiftsförteckning. Ett avtalsvillkor om utökad flexitid får sägas upp av båda parterna så att det upphör att gälla i slutet av den utjämningsperiod som följer på den löpande utjämningsperioden. Det krävs ingen särskild grund för uppsägning.

Användningen av utökad flexitid får inte begränsas genom ett kollektivavtal. Arbetsgivaren och arbetstagaren får, med avvikelse från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid i arbete där de lagstadgade villkoren för utökad flexitid uppfylls.

4.8 Flexitid

Vid flexitid får den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller förlängas med högst 4 timmar. Flexitiden kan förläggas till början av arbetsdagen, omedelbart till tiden efter den fasta arbetstiden eller till kvällstiden efter att arbetsdagen slutat.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om flexitid. Då ska åtminstone följande bestämmas: den kontinuerliga fasta arbetstiden, flexgränserna per dygn, förläggningen av flexitiden, förläggningen av raster och vilotider och maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid flexitid får den ordinarie arbetstiden per vecka vara högst 40 timmar i genomsnitt under en uppföljningsperiod av 4 månader. När uppföljningsperioden löper ut får överskridningarna sammanlagt uppgå till högst 60 timmar och underskridningarna sammanlagt till högst 20 timmar. Under uppföljningsperioden får arbetstidssaldot vara större än 60 timmar, förutsatt

att saldöt före utgången av perioden sjunker till det tillåtna maximumet. Arbetstidssaldot kan reduceras med kortare arbetsdagar eller lediga dagar.

Maximum för sammanräknade överskridningar av den ordinarie arbetstiden, uppföljningsperioden av 4 månader samt överskridningar och underskridningar av arbetstidssaldot i timmar får avtalas genom ett riksomfattande kollektivavtal.

4.9 Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses ett system för samordning av arbetstid och ledig tid, där arbetstid, intjänad ledighet eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och sammanställas. Det är möjligt att avtala om införande av en arbetstidsbank på arbetsplatsen oberoende av om det kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren innehåller bestämmelser om arbetstidsbank eller inte. En lagbaserad arbetstidsbank och en arbetstidsbank som bygger på ett kollektivavtal får dock inte användas samtidigt.

Arbetsgivaren ska avtala skriftligt om införande av en arbetstidsbank med förtroendemannen, eller om en förtroendeman inte har valts, ett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstagarna eller personalen eller en personalgrupp.

I avtal om arbetstidsbank ska åtminstone följande bestämmas

- vilka poster som kan överföras till arbetstidsbanken
- hur mycket arbetstid som kan sparas i arbetstidsbanken
- upphörande av arbetstidsbanken och ersättning av poster som finns i arbetstidsbanken när den upphör
- principerna för uttagning av ledighet och förfaringssätten vid uttagning av ledighet för den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken.

” Med arbetstidsbank avses ett system för samordning av arbetstid och ledig tid, där arbetstid, intjänad ledighet eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och sammanslås.

Poster får överföras till arbetstidsbanken med arbetstagarens samtycke separat för varje gång eller för en bestämd kortare tid.

Följande får överföras till arbetstidsbanken

- mertids- och övertidstimmar
- arbetstimmar som intjänats i ett flexitidssystem (högst 60 timmar under en uppföljningsperiod på 4 månader)
- på lag eller avtal baserade penningförmåner efter att de först omvandlats till tid.

Arbetstagaren har rätt att få samma lön för den lediga tiden som den lön som gällt under ledighetstiden. Den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken får vara högst 180 timmar under ett kalenderår, och den totala arbetstiden får inte överstiga en arbetstidsmängd som motsvarar 6 månaders arbetstid. När poster överförs till arbetstidsbanken, ersätts villkoren för när ledighet ges eller när posterna förfaller till betalning med villkoren för arbetstidsbanken.

Arbetstagaren har rätt att av den ledighet som sparats i arbetstidsbanken ta ut minst 2 veckor per kalenderår eller, om över 10 veckor ledighet har sparats i arbetstidsbanken, minst en femtedel. Arbetsgivaren ska på yrkande av arbetstagaren ge ledigheten under de följande 6 månaderna. Om arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för ledigheten, har arbetstagaren om denne så yrkar rätt att i stället för ledighet få ersättning i pengar.

4.10 På avtal grundad förkortad arbetstid

Om en arbetstagare av sociala skäl eller hälsoskäl vill ha en kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete. Förkortningen av arbetstiden kan genomföras så att den ordinarie arbetstiden per dygn eller den ordinarie arbetstiden per vecka förkortas. Ett avtal om förkortad arbetstid ska alltid ingås. Avtalet kan ingås för viss tid och högst 26 veckor åt gången.

I 4 kap. i arbetsavtalslagen finns dessutom bestämmelser om småbarnsföräldrars rätt att ta ut förkortad arbetstid i form av partiell vårdledighet. Dessutom gör lagstiftningen möjligt att alltid ingå avtal om deltidsarbete när parterna är ense om det.

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension vill ha kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Om arbetsgivaren vägrar ordna deltidsarbete, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en motive-ring till sin vägran.

5 Överskridande av ordinarie arbetstid

5.1 Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och med arbetstagarens samtycke utöver den avtalsbaserade ordinarie arbetstiden, men som inte överstiger den lagstadgade ordinarie arbetstiden. Arbetstid som är kortare än den lagstadgade ordinarie arbetstiden kan byggas på ett arbetsavtal eller ett kollektivavtal. För mertidsarbete ska det betalas en ersättning som åtminstone motsvarar lönen för den avtalade arbetstiden.

För mertidsarbete förutsätts arbetstagarens samtycke. Samtycke kan ges

- i samband med överenskommelse om beredskap
- en gång för alla i arbetsavtalet så att arbetstagaren är bunden till sitt samtycke.

Arbetstagaren har dock rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på de dagar han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig. Som en sådan anledning betraktas till exempel studier, såsom förberedelse för och deltagande i en tentamen, ordnande av barnomsorg eller andra arrangemang för vård av familjemedlemmar och hälsoskäl.

Om varierande ordinarie arbetstid har avtalats i ett arbetsavtal, får samtycke till merarbete inte ges i arbetsavtalet. Då förutsätter mertidsarbete som utförs utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen att arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång.

Samtycke kan också ges för en kortare tidsperiod åt gången. Arbetsgivaren ska be arbetstagaren ge sitt samtycke till att arbetstid som överstiger minimiarbetstiden antecknas i arbetsskiftsförteckningen så att denna arbetstid utgör ordinarie arbetstid. När arbetsskiftsförteckningen har börjat gälla utgör de erbjudna timmarna mertidsarbete tills övertidsarbete börjar.

5.2 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ utöver den lagstadgade ordinarie arbetstiden.

- När allmän arbetstid iakttas är övertidsarbete per dygn arbete som överstiger 8 timmar om dygnet.
- Övertidsarbete per vecka är arbete som överstiger 40 timmar i veckan utan att vara övertidsarbete per dygn. Detsamma gäller också flextid. När flextid iakttas är övertidsarbete också arbete som på arbetsgivarens order utförts utöver den fasta arbetstiden och som resulterar i att den maximala tiden överskrids när uppföljningsperioden avslutas.

När genomsnittlig ordinarie arbetstid iakttas, är övertidsarbete det arbete som utförs utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden. Vid periodarbete bestäms övertidsarbetet enligt utjämningsperioden.

För övertidsarbete förutsätts alltid arbetstagarens samtycke. Samtycke till övertidsarbete ska ges särskilt varje gång innan övertidsarbetet utförs. Samtycke kan dock ges för en bestämd, kortare tidsperiod en gång för alla, om detta är behövligt med tanke på arbetsarrangemangen. När arbetstagaren ger sitt samtycke ska arbetstagaren ha vetskap om för hur lång period denne ger sitt samtycke. Samtycke till övertidsarbete kan också ges i samband med överenskommelse om beredskap.

När flextid och utökad flextid iakttas ska mertids- och övertidsarbete överenskommas.

Tjänstemän eller tjänsteinnehavare i offentliga samfund får inte vägra mertids- eller övertidsarbete, om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl. I övriga fall förutsätts samtycke till mertids- och övertidsarbete av tjänstemannen eller tjänsteinnehavaren.

För övertidsarbete per dygn ska följande ersättning betalas

- lön för de första 2 arbetstimmarna förhöjd med 50 procent.
- lön för de följande timmarna förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete per vecka ska lönen betalas förhöjd med 50 procent.

Övertidsersättningen till en arbetstagare med timlön beräknas utifrån arbetstagarens timlön. Om arbetstagarens lön bestäms för längre tid än per timme, beräknas lönen för en timme genom att den avtalsenliga lönen divideras med timantalet enligt den ordinarie arbetstiden.

Ersättningen till en arbetstagare med månadslön beräknas utifrån månadslönen. I arbete med prestationslön beräknas timlönen genom att prestationslönen divideras med det antal timmar som använts för att utföra arbetet. Med det timantal som används som divisor avses i detta fall den faktiska arbetstiden, som kan vara ordinarie arbetstid eller övertid. Vid beräkningen av mertids- eller övertidsersättningens grunddel ska naturaförmåner som ingår i lönen räknas in som höjande poster.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om att ersättningen för mertids- och övertidsarbete helt eller delvis byts ut mot motsvarande ledighet. Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet bestäms enligt principerna om övertidsersättningar. Ledigheten ska ges under arbetstagarens ordinarie arbetstid inom 6 månader från det att mertids- eller övertidsarbetet utfördes, om inte något annat avtalats. Dessutom får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om sammanslagning av ledigheten med sparad ledighet.

I arbetstidslagen finns också bestämmelser om övertidsersättningen i situationer där arbetet har ordnats med tillämpning av genomsnittlig arbetstid och arbetsavtalet upphör under en utjämningsperiod.

“ **Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om att ersättningen för mertids- och övertidsarbete helt eller delvis byts ut mot motsvarande ledighet.**

5.3 Inledande och avslutande arbete

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala att arbetstagaren utan separat samtycke utför arbete som är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen ska kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid eller som behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiften avlöser varandra (inledande och avslutande arbete).

Inledande och avslutande arbete får utföras högst 5 timmar i veckan och timmarna räknas in i maximiantalet arbetstimmar.

5.4 Nödarbete

Med nödarbete avses arbete som utförs utanför den ordinarie arbetstiden i exceptionella situationer som beror på oförutsedda orsaker. Villkoren för nödarbete är stränga. Nödarbete får utföras om en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott, eller medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljön.

Nödarbete får utöver den ordinarie arbetstiden utföras endast i den utsträckning det är nödvändigt och högst i 2 veckor. Nödarbete är av sådan art att det inte kan skjutas upp till en senare tidpunkt.

När uppfyllandet av villkoren för nödarbete bedöms ska hänsyn tas till bland annat verksamhetens art (till exempel en energiproduktions- och energidistributionsanläggning, en stor processindustriell anläggning, en grossist eller ett lantbruksföretag). Dessutom ska hänsyn tas till verksamhetens omfattning, beloppet av investerat kapital i verksamheten och omfånget av skador som orsakas av ett avbrott i den normala verksamheten eller en fara för ett sådant avbrott, eller som ska bedömas till följd av ett sådant avbrott eller en sådan fara. Det viktiga är hur omfattande eller relevant avbrottet eller faran för avbrott är jämfört med störningar i den normala driften. I bedömningen ska hänsyn också tas till händelser som medför skada på miljön.

När villkoren för nödarbete uppfylls får arbetstiden förlängas så länge som villkoren råder, dock högst i 2 veckor. Nödarbete räknas in i maximiantalet arbetstimmar. Vid nödarbete får avvikelser göras från begränsningarna för nattarbete, skiftarbete, ledig tid i veckan och söndagsarbete. Daglig vilotid och dygnsvila behöver inte heller ges.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet, om nödarbetets omfattning och sannolika varaktighet.

Personer som inte har fyllt 15 år får inte hållas i övertidsarbete eller nödarbete. Den som har fyllt 15 år får hållas i nödarbete endast om det inte är möjligt att anlita 18 år fyllda personer för nödarbetet.

6 Vilotider och söndagsarbete

6.1 Dagliga raster

Om en arbetstagares arbetstid per dygn är längre än 6 timmar, ska arbetstagaren under arbetsskiftet ges tillfälle till en rast på minst en timme, under vilken han eller hon får avlägsna sig från arbetsplatsen. Då räknas vilotiden inte in i arbetstiden. I skiftarbete eller periodarbete ska arbetstagaren, med avvikelse från den allmänna bestämmelsen, ges tillfälle till minst en halv timmes vilotid eller tillfälle att inta en måltid under arbetstiden.

Trots kollektivavtalet kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om en kortare rast, som alltid ska vara minst en halv timme. Rasten får inte förläggas i början eller i slutet av skiftet.

Dessutom har arbetstagaren vid behov rätt att hålla en extra rast, om arbetstiden överstiger 10 timmar om dygnet. Arbetstagaren får bestämma hur lång rasten ska vara, men denna ska vara högst en halv timme. Arbetstagaren får hålla rasten tidigast efter 8 timmars arbete.

” Om en arbetstagares arbetstid per dygn är längre än 6 timmar, ska arbetstagaren under arbetsskiftet ges tillfälle till en rast på minst en timme, under vilken han eller hon får avlägsna sig från arbetsplatsen.

6.2 Dygnsvila

Enligt huvudregeln har arbetstagaren rätt att under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början hålla en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. Vid periodarbete ska en lika lång vilotid också ges, men av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang får vilotiden förkortas till 9 timmar. När flextid eller utökad flextid tillämpas, får dygnsvilan på initiativ av arbetstagaren förkortas till 7 timmar.

Dessutom får arbetsgivaren och en sådan förtroendeman som avses i kollektivavtalet eller, om en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna med arbetstagarens samtycke avtala om en tillfällig förkortning av dygnsvilan till 7 timmar.

Om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det, får ett tillfälligt undantag från bestämmelserna om dygnsvila göras för högst 3 dygnsviloperioder i följd. Ett sådant undantag är dock endast möjligt i situationer som anges i lagen. Dessutom begränsas rätten att förkorta dygnsvilan av bestämmelserna om skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning och av arbetstagarens samtycke som behövs för övertidsarbete och merarbete.

Dygnsvilan kan tillfälligt förkortas

- i skiftarbete när arbetstagaren byter skift
- i arbete som utförs i flera etapper per dygn
- om arbetstagarens arbetsplats och bostadsort eller arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt från varandra
- i säsongbetonat arbete, för att en oförutsedd anhopning av arbete ska kunna åtgärdas
- vid olycksfall eller olycksfallsrisk
- i säkerhets- eller bevakningsarbete som kräver kontinuerlig närvaro för att egendom eller människor ska kunna skyddas
- i arbete som är nödvändigt för tryggnad av verksamhetens kontinuitet.

Om dygnsvilan tillfälligt förkortas, ska arbetstagaren ges en vilotid på minst 5 timmar. Dessutom ska arbetstagaren ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan i samband med därpå följande dygnsvila. Om det inte är möjligt av skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, ska vilotiderna ges så snabbt som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden förkortar inte arbetstagarens ordinarie arbetstid.

6.3 Veckovila

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per 7 dagar får en minst 35 timmar lång oavbruten vilotid. Veckovilan ska om det är möjligt ges i samband med söndagen. Veckovilan får dock ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Vilotiden ska vara minst 24 kontinuerliga timmar under varje sjudagarsperiod.

I kontinuerligt skiftarbete får veckovilan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Vilotiden ska dock uppgå till minst 24 kontinuerliga timmar under en sjudagarsperiod. Om arbetsarrangemangen kräver det får vilotiden ordnas på ovan avsett sätt, om arbetstagaren ger sitt samtycke.

Om arbetstagarens arbetstid per dygn är högst 3 timmar, får arbetstagaren i stället för 35 timmars kontinuerlig ledighet ges en kontinuerlig ledighet på 24 timmar en gång under 7 dagar.

I vissa situationer får undantag göras från bestämmelserna om veckovila. Om arbetsgivaren för att hålla i gång verksamheten tillfälligt behöver en arbetstagare i arbete under arbetstagarens vilotid eller om arbetets tekniska art eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen inte möjliggör att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet, får undantag göras från bestämmelserna om veckovila.

Den tid som använts till arbete under veckovilan ska ersättas arbetstagaren så snart som möjligt, dock inom 3 månader från utförandet av arbetet, så att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med en tid som motsvarar den vilotid som arbetstagaren inte kunnat få. Om arbetstagaren samtycker till det, får tillfälligt arbete ersättas även genom att arbetstagaren får en särskild penningersättning som bestäms enligt grunddelen av övertidsersättningen. Därutöver ska eventuella övertids- och söndagsersättningar betalas till arbetstagaren.

6.4 Söndagsarbete

Arbete på söndagar och nationella helgdagar (söndagsarbete) förutsätter att det har överenskommit i arbetsavtalet eller att arbetstagaren har gett sitt samtycke till det. Samtycke behövs dock inte om arbetet på grund av sin art regelbundet utförs på dessa dagar.

För söndagsarbete ska lönen betalas förhöjd med 100 procent. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete ska för det också betalas en övertidsersättning som beräknas på lönen för ordinarie arbetstid. Förhöjningsdelen får bytas ut mot ledighet, överförs till arbetstidsbanken eller sammanslås med sparad ledighet.

” Arbete på söndagar och nationella helgdagar (söndagsarbete) förutsätter att det har överenskommit i arbetsavtalet eller att arbetstagaren har gett sitt samtycke till det.

7 Arbetstidshandlingar

Om den ordinarie arbetstiden ordnats som genomsnittlig och flextid eller utökad flextid inte tillämpas, ska arbetsgivaren göra upp ett schema för utjämning av arbetstiden. Utjämningsschemat ska göras upp för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det lagstadgade eller avtalade genomsnittet. Av schemat ska framgå åtminstone den ordinarie arbetstiden för varje vecka.

Arbetsgivaren ska även uppgöra en arbetsskiftsförteckning, av vilken mer detaljerat än i utjämningsschemat framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för dagliga raster. Utjämningsschemat för arbetstiden och arbetsskiftsförteckningen kan ingå i en och samma handling.

Arbetsskiftsförteckningen ska i regel uppgöras för samma tidsperiod som utjämningsschemat för arbetstiden. Om detta till exempel på grund av oregelbundna arbetstillfällen är synnerligen svårt, behöver arbetsskiftsförteckningen inte göras upp för en lika lång tidsperiod. Arbetsskiftsförteckningen ska även i en sådan situation uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt, dock för minst en vecka.

När arbetsgivaren gör upp ett utjämningsschema för arbetstiden, ska arbetsgivaren ge förtroendemannen för arbetstagarna eller, om en förtroendeman inte valts, förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna eller arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt om schemat. När arbetsgivaren gör upp en arbetsskiftsförteckning behöver arbetsgivaren inte automatiskt beakta arbetstagarnas åsikter om förteckningen. Arbetsgivaren ska dock ge arbetstagarna tillfälle att framföra sina åsikter, om arbetstagaren eller arbetstagarnas företrädare kräver det. Arbetsskiftsförteckningen ska delges arbetstagarna skriftligen och i god tid, dock senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar.

En arbetsskiftsförteckning som delgetts arbetstagarna får i regel ändras endast med arbetstagarens samtycke. För att kunna trygga verksamheten på arbetsplatsen får arbetsgivaren emellertid ändra arbetsskiftsförteckningen av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen och som arbetsgivaren inte har haft kännedom om när denne har gjort upp förteckningen.

Om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbetsskiftsförteckning, kan regionförvaltningsverket helt eller delvis bevilja befrielse från denna skyldighet.

Arbetsgivaren ska dessutom bokföra antalet arbetade timmar och de ersättningar som betalats för timmarna. När utökad flextid iakttas, ska de timmar som lämnats av arbetstagaren införas i arbetstidsbokföringen. Arbetsgivaren ska bevara arbetstidsbokföringen och anteckningarna om arbetstagarna i arbetsskiftsförteckningarna till utgången av den tid för väckande av talan som fastställs i arbetstidslagen.

8 Arbetstiden för motorfordonsförare

Den maximala arbetstiden för motorfordonsförare får vara 11 timmar under den oavbrutna period av 24 timmar som närmast följer på dygnsvilan. Av skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen får dock arbetstiden per dygn för förare förlängas till högst 13 timmar, förutsatt att arbetstiden under den 48-timmarsperiod som närmast följer på dygnsvilan efter en sådan förlängd arbetstid inte överstiger 22 timmar.

Arbetstiden får vara högst 9 timmar för förare som omfattas av EU:s kör- och vilotidsförordning. Den kan dock förlängas till 10 timmar två gånger under en vecka.

- Motorfordonsförare ska för varje arbetsperiod på 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar.
- Förare som omfattas av kör- och vilotidsförordningen ska efter 4 och 30 minuters körning ha en minst 45 minuter lång paus. Pausen kan också bestå av flera minst 15 minuter långa pauser under den nämnda körperioden.

Förare ska ges en oavbruten *vilotid* på minst 10 timmar under varje period av 24 på varandra följande timmar. Om transportuppgifterna kräver det får dygnsvilan förkortas till minst 7 timmar högst två gånger under 7 på varandra följande 24 timmars perioder.

Dygnsvilan ska dock vara minst 11 timmar under varje period på 24 timmar för förare som omfattas av kör- och vilotidsförordningen. Den tid en förare är bunden till arbetet, dvs. körtiden, den övriga arbetstiden, väntetiden, måltidsrasterna och andra raster, får sammanlagt uppgå till högst 13 timmar.

Arbetsgivaren ska ge motorfordonsförare i sin anställning en individuell körjournal för kontroll av dygnsarbetstiden. Föraren ska föra journalen på ett sådant sätt att av den framgår tidpunkterna för när arbets- och vilotiderna samt rasterna börjar och slutar. Anteckningar om varje period ska göras i körjournalen omedelbart efter periodens slut och innan följande period börjar. I stället för körjournal får färdskrivare användas.

Föraren ska göra de lagstadgade anteckningarna i körjournalen och under körningen ha med sig journalen för den innevarande veckan och journalen för den sista dag han eller hon kört under föregående vecka. Arbetsgivaren ska bevara körjournalerna i ett år.

” Föraren ska föra journalen på ett sådant sätt att av den framgår tidpunkterna för när arbets- och vilotiderna samt rasterna börjar och slutar.

9 Tid för väckande av talan

Rätten till ersättning enligt arbetstidslagen förfaller, om talan vid fortsatt anställningsförhållande inte väcks inom 2 år från utgången av det kalenderår då rätten till ersättning uppkom.

Om avtal har ingåtts om att ledighet som ges i stället för penningersättning ska sammanslås med sparad ledighet, ska talan vid fortsatt anställningsförhållande, vid äventyr att fordran förfaller, väckas inom 2 år från utgången av det kalenderår då den först nämnda ledigheten borde ha givits.

En talan som gäller ledighet som sparats i en arbetstidsbank ska vid fortsatt anställningsförhållande väckas inom 2 år från utgången av det kalenderår då den i banken sparade ledigheten enligt lag eller avtal borde ha givits. Tiden för väckande av talan bestäms enligt detta, även om avtalet om arbetstidsbank inte uppfyller de krav som anges i 14 §.

Efter anställningsförhållandets slut ska talan i fråga om fordran väckas inom 2 år från det att anställningsförhållandet upphörde, annars förfaller fordran.

10 Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna om maximiarbets tid enligt 18 §, minimivilotiderna enligt 25–27 § eller skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning enligt 30 §, ska för arbetstidsförseelse dömas till böter.

För arbetstidsförseelse döms även en motorfordonsförare som försummar att göra de föreskrivna anteckningarna i körjournalen eller inte har den med sig under körningen.

Bestämmelser om ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare finns i 47 kap. 7 § i strafflagen.

11 Tillsyn över efterlevnaden av lagen

Arbetskyddsmyndigheten övervakar efterlevnaden av lagen. Arbetskyddsmyndigheten övervakar även efterlevnaden av lokala avtal som ingåtts med stöd av denna lag och som gäller ordinarie arbetstid, utökad flexitid och arbetstidsbank baserat på avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare samt av lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal.

Kort

Arbetstidslagen tillämpas på både anställningsförhållanden och tjänsteförhållanden. Arbetstidsbestämmelserna är till stor del tvingande rätt. Det innebär att villkor i ett arbetsavtal är ogiltiga, om villkoren inte är förenliga med de tvingande bestämmelserna.



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet